

**Contratto Collettivo Integrativo
del personale dipendente del Comune di Castellanza
Parte normativa - triennio 2023 – 2024– 2025**

il giorno 29 DICEMBRE 2023 alle ore 9,30 ha avuto luogo l'incontro tra:

il **Comune di Castellanza**, rappresentato dai componenti della Delegazione di parte pubblica, composta da:

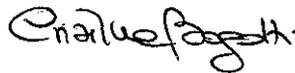
Presidente: Dott.ssa Rosanna Tranchida



Componenti: Dott. Rodolfo Nebuloni



Rag. Cristina Bagatti



e

la Delegazione di parte sindacale, composta

dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 16.11.2022:

CGIL FP Varese Marika Marino



CISL FP dei Laghi Mirella Palermo

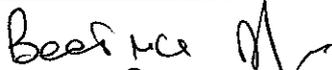


UIL FPL Varese Antonio Durante

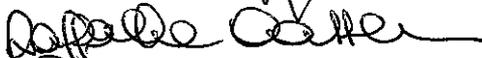


e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg:

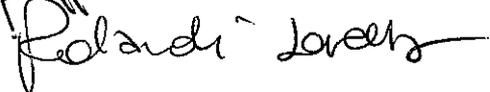
Di Rago Beatrice



Cassani Raffaella



Rolandi Lorella



Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente del Comune di Castellanza.

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto

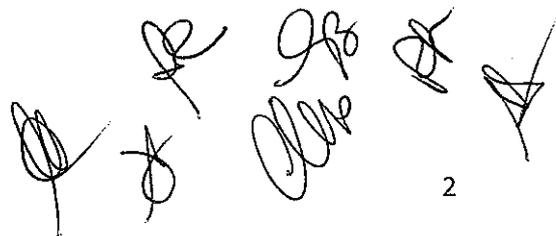
1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale dipendente del Comune di CASTELLANZA con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato - questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi - ivi incluso il personale comandato o distaccato. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.). Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

Art. 3 - Durata

1. Il presente CCI decentrato ha durata triennale salvo che:
 - a) per la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - b) per la volontà delle parti di rivederne le condizioni;
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa decorrenza prevista del presente contratto relativa a specifici istituti normativi ed economici indicati. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.
3. Il presente contratto, alla scadenza, conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCI.
4. Per quanto non previsto nel presente CCI si rinvia al CCNL vigente.
5. Le Parti si riservano di riaprire una nuova sessione di trattativa qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.
6. Il presente CCI ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.



2

Art. 4 – Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente C.C.D.I., ai sensi dell'articolo 3 comma 5 del CCNL le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa, entro 20 giorni dalla richiesta.
2. Trovano applicazione le procedure di cui all'art. 8 del CCNL 16 novembre 2022.

[Handwritten signatures and initials]

3

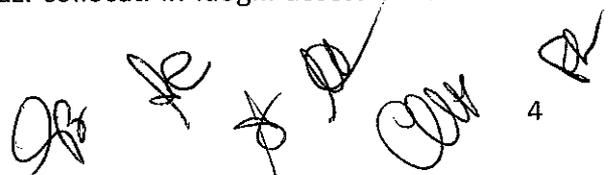
TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 - Relazioni sindacali - Modalità di svolgimento

3. Le parti riconoscono nel presente CCI e nel modello di relazioni sindacali, come previsto dal CCNL 16 novembre 2022, gli strumenti utili e necessari per valorizzare le persone che lavorano nell'Ente, accompagnare il cambiamento e la riqualificazione, rafforzare le forme di partecipazione e condivisione dei valori di servizio quale cardine su cui articolare professionalità, competenza, merito e produttività.
4. Si stabiliscono le seguenti procedure e modalità operative al fine di regolamentare lo svolgimento degli incontri che avvengono nell'ambito dei seguenti modelli relazionali:
2. La CONVOCAZIONE:
 - a. è effettuata con nota scritta inviata tramite posta elettronica dall'Amministrazione, di norma con preavviso di 10 giorni. La data dell'incontro è, di norma, preventivamente concordata tra le parti;
 - b. indica gli argomenti da trattare e l'ordine di priorità nella discussione è determinato sulla base dell'importanza e dell'urgenza degli stessi. Ulteriori argomenti saranno trattati, ove le parti lo convengano;
 - c. contiene in allegato l'eventuale bozza di proposta relativa all'ordine del giorno (in caso di impossibilità oggettiva all'invio preventivo della documentazione, questa è distribuita ai presenti all'inizio degli incontri).
 - d. in via del tutto eccezionale nei casi di particolare urgenza, la convocazione può essere fatta con un anticipo di 24 ore concordandola con le OO.SS. e le R.S.U.
3. Per ogni incontro viene redatto, a cura dell'Amministrazione, il VERBALE DI SINTESI delle posizioni finali assunte dalle parti presenti alla seduta su ciascun argomento all'ordine del giorno. Non si procederà, quindi, a verbalizzare i singoli interventi dei partecipanti, salvo espressa richiesta degli stessi: in questo caso il testo dell'intervento potrà essere dettato oppure scritto e sottoscritto dall'interessato e allegato al verbale.
4. Al termine di ogni incontro la parte pubblica provvede a far sottoscrivere ai presenti tale verbale di sintesi. Ove ciò non risulti possibile, lo invia ai medesimi di norma entro 10 giorni dalla data dell'incontro e le parti hanno facoltà di produrre le proprie dichiarazioni a verbale fino a cinque giorni dal ricevimento dello stesso, mediante nota scritta; ove ciò non avvenga, il verbale si intende approvato.
5. Il verbale è quindi trasmesso tramite posta elettronica a tutti i soggetti firmatari.

Art. 6 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali

1. L'Amministrazione Comunale riconosce ai soggetti sindacali:
 - a. la possibilità di affiggere, in apposita bacheca, pubblicazioni, testi e comunicazioni, nel rispetto del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro in appositi spazi collocati in luoghi accessibili a tutto il


4

personale in ogni sede di lavoro oppure mediante una bacheca sindacale o attraverso l'utilizzo della posta elettronica istituzionale;

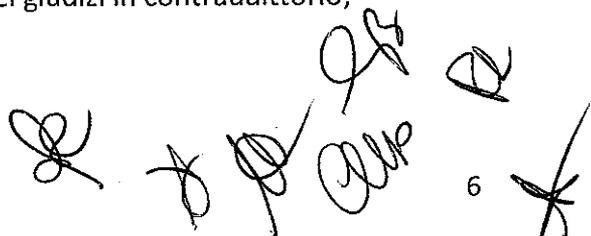
- b. l'utilizzo di materiale e strumenti per l'attività
- c. l'utilizzo gratuito di locali comunali per lo svolgimento delle riunioni sindacali.

[Handwritten signatures and initials]

TITOLO III
CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA
TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

Art. 7 - Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 16 novembre 2022, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
3. In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
 - b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della *performance*, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - la programmazione operativa e gestionale;
 - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
 - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
 - i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della *performance* individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;


6 *

e) la *performance* individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

4. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Amministrazione.
5. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.
6. Una volta raggiunta la pre intesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e Delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

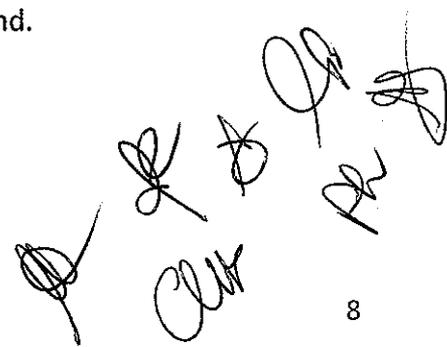


Titolo IV
CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 8 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7 CCNL 16/11/2022)

1. È costituito uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
2. Il budget di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
3. I premi vengono erogati in rapporto alla presenza in servizio.
Vengono considerati periodi di presenza :
 - permesso giornaliero od orario di cui alla Legge n. 104 del 5 febbraio 1992 e sue successive modifiche ed integrazioni;
 - congedo di maternità e di paternità di come previsto dal D. Lgs. n.151/2001 art. 22;
4. Il responsabile del Settore è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.
5. Ogni responsabile, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metodologia adottata dal Sistema di misurazione delle performance, comunica le valutazioni all'Ufficio personale dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.
6. La misurazione e la valutazione svolte dai responsabili dei Settori sulla *performance* individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance.
7. L'erogazione del premio della *performance* viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.
8. La misurazione e la valutazione del raggiungimento degli obiettivi dei settori nonché la valutazione individuale sarà effettuata sulla scorta delle procedure previste nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione di G.C. n.61 del 29/03/2018 sistema che potrà essere oggetto di revisione, e l'importo destinato a tale voce è determinato dalla differenza tra il totale del fondo risorse decentrate e quello sopra destinato ai vari istituti.
Salvaguardando i valori della scala parametrica per categoria dei precedenti accordi, la distribuzione della premialità collettiva 2023/2024/2025 avviene sulla base della scheda di valutazione, approvata con deliberazione di G.C. n.61 del 29/03/2018, con i seguenti valori:

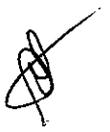
Scala Parametrica	Valut.Perf. Org.	Valut. Perf. Ind.
Cat.B. 175	55%	45%
Cat.C 210	55%	45%
Cat.D 250	55%	45%



Art. 9 – Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita, ai sensi dell'art. 81 del CCNL, la maggiorazione del premio individuale, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. Il premio aggiuntivo è riconosciuto ai dipendenti che hanno conseguito la valutazione più elevata in ciascun Settore.
3. Al personale di cui al comma 2, è riconosciuta una maggiorazione nella misura del 30% (art. 81, comma 2) del valore medio pro-capite dei premi destinati alla Performance Individuale
4. In caso di parità di punteggio saranno considerati in ordine di priorità:
 - a) la migliore valutazione sui comportamenti organizzativi in ognuno dei tre anni precedenti a quello di assegnazione del premio partendo da quello più recente;
 - b) il minor numero di volte in cui è stata riconosciuta tale tipologia di premio negli anni precedenti.

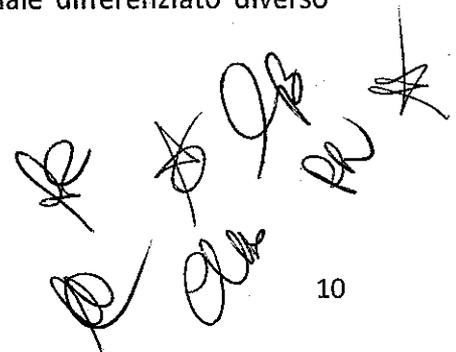
Tale disciplina si applicherà a partire dal 1/1/2024, mentre per l'anno 2023 – così come previsto dal Sistema di Valutazione vigente - verrà attribuita l'eccellenza al 10 % dei migliori punteggi dei dipendenti che abbiano raggiunto una soglia di 95 punti; la maggiorazione è calcolata come da comma 3.



Titolo V
DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 10 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

1. L'istituto delle progressioni economiche all'interno delle Aree è finalizzato a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito nel tempo dai dipendenti, riconoscendo loro, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, che costituiranno incremento stabile dello stipendio.
2. Esse sono finanziate dalla parte stabile del fondo di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021 e possono essere attribuite, in coerenza con le risorse previste per il loro finanziamento, in modo selettivo a una quota limitata di dipendenti da identificarsi al massimo nel 50% degli aventi diritto in ciascun anno.
3. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52, comma 1 *bis*, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nella parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL.
4. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):
 - a) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata.
 - b) è inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;
 - c) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che abbiano conseguito il punteggio di almeno 70/100 determinato calcolando la media delle valutazioni del triennio preso in considerazione.
5. Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:



Handwritten signatures and initials, including a large star symbol, located at the bottom right of the page.

Tabella Criteri di valutazione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali

Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori esperti	80	20	--	100
Istruttori	80	20	--	100
Funzionari E.Q.	80	20	--	100

6. I criteri di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento dei **differenziali stipendiali** all'interno dell'Area di appartenenza sono di seguito meglio precisati:

a) Valutazione della performance del triennio precedente:

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o, comunque, delle ultime tre o due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio o per qualsiasi altra motivazione in relazione ad una delle annualità. Il punteggio viene attribuito in proporzione rispetto alla media del triennio ($x:70 = \text{media triennio} : 100$)

b) Esperienza professionale:

Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art.1 del CCNL. Il calcolo viene effettuato dall'ultima progressione economica conseguita.

Vengono attribuiti **1** punti per ogni anno di servizio, calcolato al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di attivazione della procedura (o dalla data di sottoscrizione del CDI in sede di prima applicazione),

Valgono le seguenti precisazioni:

- Nel caso di dipendenti assunti con mobilità, nel calcolo si tiene conto degli anni maturati presso l'amministrazione di provenienza.
- Nel caso di dipendenti in servizio presso altra amministrazione per esigenze diverse da quelle dell'amministrazione assegnataria (es. aspettativa ex art. 110, comma 5, del d.lgs. n. 267/2000), il tempo in questione non viene computato.
- Il rapporto di lavoro a tempo parziale è computato come il rapporto di lavoro a tempo pieno.

Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi dei precedenti commi.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

QB *A* *RO* *RA* *FE* *CLP*

RTU

A

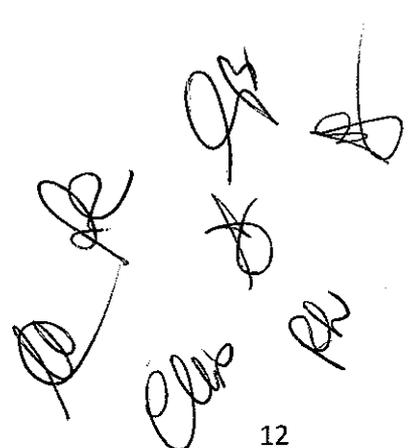
- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggior anzianità di servizio nell'Ente
- c) maggiore età anagrafica

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla progressione ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

- 7. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine sarà cura del dipendente fornire all'ufficio personale le informazioni e le eventuali valutazioni ricevute nel corso dell'ultimo triennio.
- 8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
- 9. Ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1° gennaio dell'anno 2023 (anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali).
- 10. Ai sensi dell'art. 13, comma 1, del CCNL 16 novembre 2022, l'entrata in vigore della disciplina, fatta salvo il disposto del comma precedente, decorre dal 1° aprile 2023 pertanto soltanto i dipendenti in servizio a quella data potranno presentare domanda per la selezione.

Art. 11 – Quantificazione delle risorse

- 1. Le risorse destinate annualmente ai differenziali stipendiali ammontano a € 72.200,00 (dato 2023), le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale ad es. per gli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) oppure per il personale tecnico di cui all'art. 102 e gli altri casi previsti, sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree. In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.



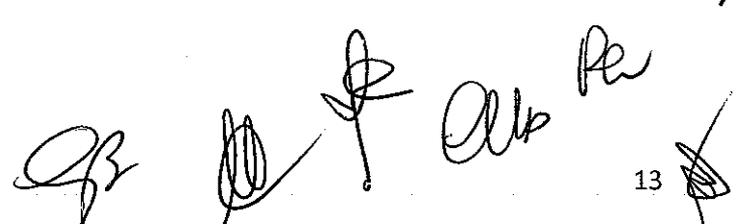
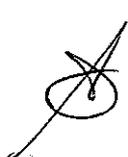
Titolo VI
INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA'
CONTRATTUALI

Art. 12 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018)

1. L'indennità condizioni di lavoro è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, ed è determinata nei seguenti valori giornalieri:

Attività	Importo indennità giornaliera
Prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di sportello aperto al pubblico per almeno 3 ore al giorno nella giornata di sabato	€ 2,00
Prestazioni lavorative che comportano il maneggio di valori L'indennità sarà riconosciuta solo in presenza di assegnazione formale, ex art. 93 del TUEL, della responsabilità di maneggiare valori in via continuativa	€ 1,00 (maneggio annuo fino a € 4.999) € 1,55 (maneggio annuo da 5.000 a € 29.999) € 2,00 (maneggio annuo sup. € 30.000)
esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute	€ 2,00

4. L'indennità viene erogata di norma mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1, come attestate dal responsabile del Settore di appartenenza di ciascuno dei dipendenti interessati.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art.79 del CCNL 2019-2021. La stessa indennità trova applicazione, nella misura stabilita dal presente contratto integrativo, a far data dalla sua stipulazione.
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.



Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16.11.2022)

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di:

€ 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ.

€ 3.000,00 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori

€ 2.500,00 per il personale inquadrato nell'Area degli Operatori Esperti

2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL 16 novembre 2022, possono essere conferite ai dipendenti posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che, pur insite nella declaratoria dell'area di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili, siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato. Deve essere formalmente trasmesso al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione.

3. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai responsabili di settore con atto motivato, e la valutazione della pesatura è fatta con la collaborazione del Segretario Comunale, tenendo conto dei seguenti criteri a ciascuno dei quali è attribuito il punteggio indicato:

Particolare responsabilità	punteggio
Grado di autonomia operativa	Fino a 15 punti
Complessità dell'attività	Fino a 15 punti
Responsabilità gestionale	Fino a 15 punti
n. fattispecie art. 84 attribuite	Fino a 15 punti
Totale	60 punti

In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

- Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.
- La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.

OB *RE* *DD* *CCNP* *PR* *PR*

c) La Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane coordinate, e della quantità e qualità delle risorse strumentali e finanziarie gestite.

Per ciascuna delle Aree interessate i punteggi attribuibili variano da un minimo di 15 punti ad un massimo di 60 punti come segue:

PER L'AREA FUNZIONARI/EQ

COMPENSO ATTRIBUIBILE: FINO AD UN MASSIMO DI €. 4.000,00

COMPENSO ATTRIBUIBILE: FINO AD UN MASSIMO DI €. 3.000,00

PER L'AREA ISTRUTTORI

COMPENSO ATTRIBUIBILE: FINO AD UN MASSIMO DI €. 2.500,00

PER L'AREA OPERATORI ESPERTI

4. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti; È in ogni caso escluso che con la locuzione "specifiche responsabilità" possa identificarsi la sola responsabilità del procedimento.

5. L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito per aree con provvedimento del Segretario Comunale, sentiti i Responsabili, sulla base delle unità di personale interessate e delle necessità organizzative dell'Ente.

6. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, e, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, di ciò si tiene conto con i criteri che precedono in tabella.

7. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata con cadenza annuale successivamente alla definizione dell'importo annuale destinato a questo istituto contrattuale.

8. Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:

- A) risorse economiche a disposizione

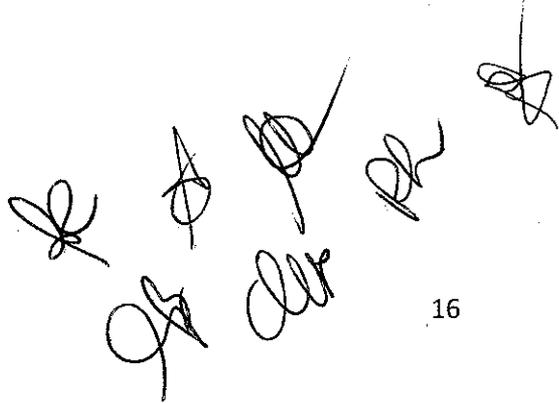


- B) somma dei punteggi delle specifiche responsabilità con valore complessivo pari o superiore a 15 punti.
- C) punti attribuiti alla singola specifica responsabilità con valore pari o superiore a 15.

Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:

$$A/B*C$$

9. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.lgs 151/2001.
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signatures are stylized and appear to be initials or names of individuals.

**Titolo VIII – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI
PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO**

**Art. 14
Welfare integrativo**

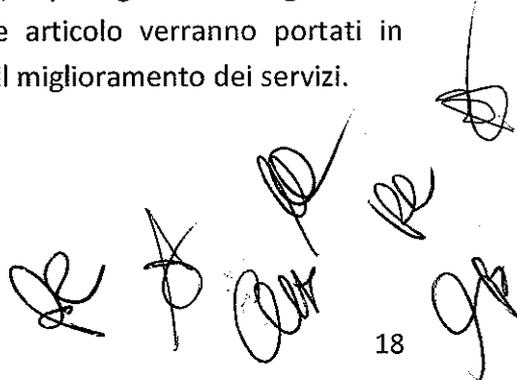
1. Con il *welfare* integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di *flexible benefit*, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i *benefit* rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.
2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di *welfare* aziendale.

[Faint handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

TITOLO IX
DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 15
Reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente è stato istituito il servizio di pronta reperibilità che è remunerato con la somma di Euro 10,33 per 12 ore al giorno.
2. In caso di chiamata l'interessato è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.
3. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.
4. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%.
5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 32, comma 7, e dell'art. 33 del CCNL 16 novembre 2022 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al precedente comma 1.
6. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000 e verrà corrisposto la retribuzione giornaliera maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire non oltre il bimestre successivo.
8. Ciascun dipendente, di norma, non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti, possibilmente su base volontaria. In caso di obiettiva necessità correlata all'organizzazione del servizio, ciascun dipendente coinvolto nel servizio di pronta reperibilità può essere messo in reperibilità dal proprio Responsabile di Settore anche per più di 6 volte in un mese, fino ad un massimo di 15 volte nel bimestre, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti, anche volontari. Per i turni oltre le 6 volte nel mese, l'indennità di reperibilità viene incrementata a Euro 12,00 per ogni 12 ore al giorno.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.



Art. 16

Turno

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 30 del CCNL 16.11.2022.
2. Il personale in turnazione deve essere informato entro il giorno 20 del mese della turnazione programmata per il mese successivo.
3. Al personale turnista è corrisposta una indennità sulla base di quanto di seguito stabilito:
 - a. turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.74, comma 2, lett. c) del CCNL 22/11/2022;
 - b. turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.74, comma 2, lett. c) del CCNL 22/11/2022;
 - c. turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.74, comma 2, lett. c) del CCNL 22/11/2022.
 - d. turno festivo infrasettimanale a seguito di attivazione per esigenze di servizio: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art.74, comma 2, lett. c) del CCNL 22/11/2022; in alternativa al pagamento il dipendente potrà optare per il riposo compensativo del numero equivalente delle ore prestate (art.7 c.4 lett ac)
4. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata di norma unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 80 CCNL 22/11/2022.
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
7. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno di vita del bambino.
8. La turnazione deve prevedere l'avvicendamento ciclico del personale turnista nell'ambito di turni antimeridiani e pomeridiani in modalità tale realizzare una rotazione fra i turnisti con uno scostamento (per effetto di cambi turno, assenze) non superiore al rapporto 60 / 40, pena l'impossibilità di procedere al pagamento dell'indennità correlata, secondo le vigenti interpretazioni ARAN.

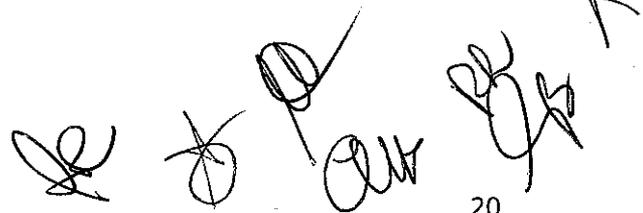
Art. 17

Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 62 CCNL 16 novembre 2022)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno.
2. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale i dipendenti presentano apposita domanda; la richiesta può essere respinta in caso di superamento del contingente massimo sopra indicato o nei casi in cui, in relazione alle mansioni e alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio per la funzionalità dell'ente.
3. Le parti possono concordare, con specifico accordo della validità di un anno, l'incremento della percentuale massima prevista nel precedente periodo, anche in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, che il dipendente dovrà documentare, quali ad esempio:
 - ✓ Presenza nel nucleo familiare di almeno un parente entro il 1^a grado non autosufficiente o disabile grave ai sensi della legge n. 104/1992;
 - ✓ Presenza nel nucleo familiare di un solo genitore e almeno un figlio maggiorenne inabile o minorenni;
 - ✓ Presenza nel nucleo familiare di almeno un figlio maggiorenne inabile o minorenni, laddove l'altro genitore risieda oltre 100 km rispetto alla dimora abituale del restante nucleo familiare.

Per i seguenti casi la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ai sensi dell'art.8, commi 3 e 7 del D. Lgs. n.81/2015, costituisce diritto del dipendente:

- I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.
- Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

4. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni (capacità assunzionale).
5. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia all'art. 62 del CCNL 16.11.2022 e al D. Lgs. n.81/2015.

Art. 18

Banca delle ore (art. 33CCNL 16 novembre 2022)

1. Come fine ultimo di valutare la possibilità di consentire al personale di fruire, a richiesta, di permessi compensativi in alternativa al pagamento delle prestazioni di lavoro straordinario rese a seguito di espressa autorizzazione del Responsabile di settore, le Parti si impegnano ad iniziare un percorso di confronto teso ad affrontare la fattispecie "banca delle ore" entro il primo semestre 2024.

Art. 19

Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, nei termini fissati dall'Ente è fissato l'orario flessibile giornaliero e mensile.
2. Il personale amministrativo ai sensi del decreto Sindacale n.18201 del 28/07/2023 ha diritto a 45 minuti di flessibilità in entrata (fino alle ore 9,00) e una flessibilità in uscita di 30 minuti. Parimenti il personale part time potrà beneficiare fino a 45 minuti di flessibilità in entrata. La flessibilità potrà essere recuperata sia nel mese che nel mese successivo. Il personale della Polizia Locale beneficia di n.5 minuti di tolleranza.
3. L'Ente si impegna a valutare particolari situazioni personali, sociali o familiari nell'articolare l'orario di lavoro, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ente, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
 - sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

Di norma tali ulteriori forme di flessibilità avranno durata di 1 anno.

TITOLO VI
SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 20

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.

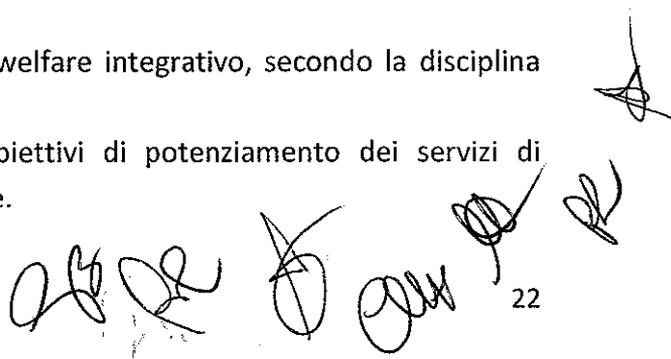
Tali prestazioni sono disciplinate nello specifico regolamento.

Art. 21

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

Ai sensi dell'art. **98 CCNL 16.11.2022** l'Amministrazione costituisce uno specifico fondo di previdenza complementare per l'utilizzo dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lettera c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992.

1. Di tale fondo sono beneficiari gli Agenti e Ufficiali del corpo di Polizia Locale con funzioni di vigilanza in servizio con rapporto a tempo indeterminato.
2. La somma, annualmente stanziata, pari a massimo € 1.000,00 per addetto della polizia locale è assegnata con apposita delibera di giunta con la quale l'amministrazione provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 CdS.
3. Le parti concordano, secondo quanto previsto dal CCNL funzioni locali che le suddette risorse saranno versate al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio. (è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali).
4. Le medesime risorse di cui all'art. 208 Cds, commi 4 lettera C, e 5, possono essere destinate dall'Ente anche:
 - a) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell' art. 72 CCNL funzioni locali 21/05/2018
 - b) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.


22

Art. 22

Indennità servizio esterno il personale della Polizia Locale art. 56 quinquies

L'indennità di servizio esterno compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nell'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018, nelle giornate di effettivo svolgimento. Compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.

1. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti prevalentemente servizi esterni alla sede del comando/ente, come da matrice dei turni e connessa indicazione delle attività assegnate.
2. L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in Euro **3,00=** per ogni giornata di servizio avente le caratteristiche sopra descritte ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
3. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro
4. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività, successivamente alla definizione dell'importo annuale destinato a questo istituto contrattuale.
5. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
6. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
7. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.lgs 151/2001.
8. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.



Art. 23**Indennità di funzione personale della Polizia Locale art. 56 sexies**

Al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D, che non sia titolare di incarico di Elevata Qualificazione, può essere attribuita l'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL del 21.5.2018, qualora allo stesso siano assegnate responsabilità relative alla funzione esercitata e siano connesse al grado rivestito nell'ambito del corpo (o servizio).

L'attribuzione della responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore. Detti incarichi, di natura annuale, devono essere formalizzati entro 1 mese dalla sottoscrizione del presente CCI ed entro il mese di gennaio per gli anni successivi.

Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

a)	Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti	max	15 punti
b)	Complessità dell'attività	max	15 punti
c)	Responsabilità gestionale	max	15 punti
d)	Grado del personale	max	7 punti
	Punteggio	max	52 punti

In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

- d) Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.
- e) La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.
- f) La Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.
- g) Il grado del personale di polizia locale è attribuito a seconda del grado rivestito nell'ambito del corpo/servizio secondo la seguente tabella:

Categoria del personale di PL	Grado del personale	Punteggio
Personale di polizia locale di	Agente di polizia locale	1
	Agente scelto di polizia locale	1,5

categoria C	Assistente di polizia locale	2
	Assistente scelto di polizia locale	2,5
	Assistente esperto di polizia locale	3
	Sovrintendente di polizia locale	3.5
	Sovrintendente scelto di polizia locale	4
	Sovrintendente esperto di polizia locale	4,5
Personale di polizia locale di categoria D	Specialista di vigilanza di polizia locale	5
	Vice commissario di polizia locale	5,5
	Commissario di polizia locale	6
	Commissario capo di polizia locale	6,5
	Commissario capo coordinatore di polizia locale	7

I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dal Responsabile dei Servizi del Settore, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza. Le schede di pesatura sono predisposte dal sopra citato Responsabile e validate dal Segretario Generale. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 10 punti complessivi.

7. Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:

- A) risorse economiche a disposizione
- B) somma dei punteggi delle specifiche responsabilità con valore complessivo pari o superiore a 15 punti.
- C) punti attribuiti alla singola specifica responsabilità con valore pari o superiore a 10.

Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:

$$A/B * C$$

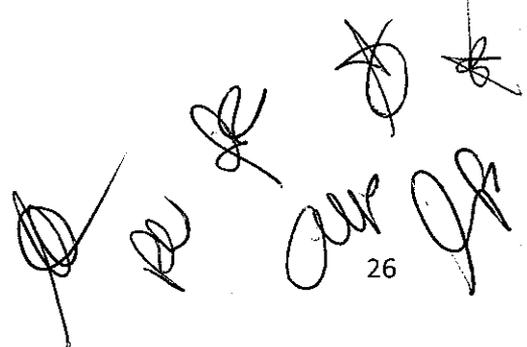
L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 22

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro. 7

L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, a i sensi del D.lgs 151/2001.

La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata con cadenza **annuale** successivamente alla definizione dell'importo annuale destinato a questo istituto contrattuale.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature on the left, several smaller initials in the middle, and a signature on the right that appears to be 'G.P.'.

TITOLO VII
RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

Art. 24
Determinazione concordata della sanzione

1. L'autorità disciplinare UPD ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso, così come previsto dall'art.63 del CCNL 21.5.2018.

[Faint handwritten marks and signatures]

[Handwritten signatures and initials]

TITOLO IX
BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 25
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

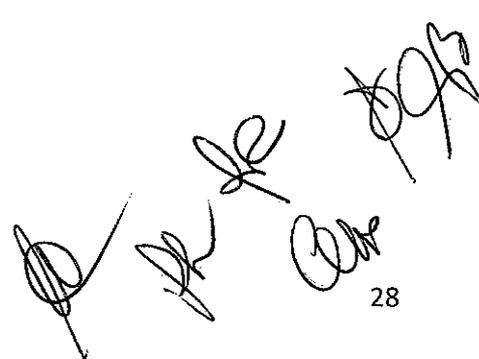
L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Le parti di cui all'articolo 5, alla presenza degli RLS, almeno due volte l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.

Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà ai soggetti di cui all'articolo 6 comma 2 tutte le informazioni relative a:

- infortuni sul lavoro;
- malattie professionali;
- assenze per malattia.

Handwritten signatures and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. There are three distinct signatures, each appearing to be a stylized name or set of initials.

L'ente, d'intesa con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori, provvede all'adozione di idonee iniziative volte ad assicurare la costante e scrupolosa applicazione della disciplina comunitaria e di tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti tenendo conto in particolare delle misure finalizzate a garantire:

- il miglioramento delle condizioni di lavoro , da perseguire mediante la predisposizione di ambienti lavorativi salubri, dignitosi e funzionali.
- la fornitura al personale interessato dei dispositivi di protezione individuale e di specifici indumenti da lavoro,
- -la prevenzione delle malattie professionali.

Per mezzo del medico competente di cui al D.Lgs. n. 81/2008 l'ente assicura a tutto il personale, con oneri a proprio carico, periodiche visite mediche per finalità di medicina sociale e preventiva.

L'ente assume inoltre ogni utile iniziativa tesa a facilitare le attività di eventuali dipendenti disabili anche mediante la rigorosa osservanza delle disposizioni sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Per il conseguimento delle finalità di cui al presente articolo l'ente stanZIA annualmente apposite risorse di bilancio.

Art. 26
Previdenza complementare

Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce, almeno una volta l'anno, adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo. L'Amministrazione Comunale ha attivato il Fondo Previdenziale per la P.L. ex art 208 Cd.S. nel rispetto della vigente disciplina.

Art. 27
Smart working

Lo smart working rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.



L'accesso allo smart working non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.

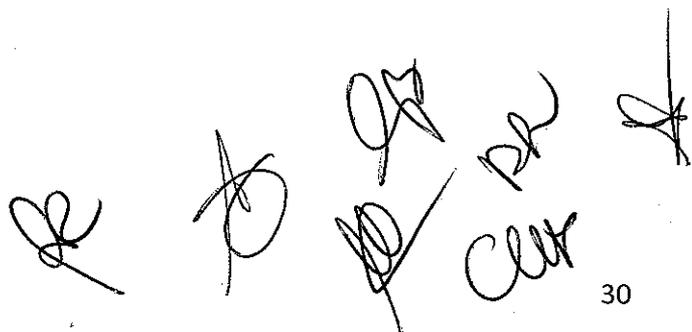
La disciplina si rinvia al PIAO 2023 - 2025.

Art. 28
Telelavoro

Il telelavoro rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.

L'accesso al telelavoro non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.

Le modalità di accesso e fruizione sono demandate a specifica disciplina.



Handwritten signatures and initials, including the word 'CULT'.

TITOLO X
DISPOSIZIONI FINALI

Art. 29

Servizi minimi essenziali in caso di sciopero

Ai sensi dell'art. 1 della premessa al CCNL del 06.07.1995 e ai sensi del CCNL del 19.9.2002, in caso di sciopero, per i servizi non esternalizzati, si individuano i seguenti servizi pubblici essenziali ed i contingenti minimi di personale, ritenuti indispensabili:

1.

Settore/ufficio	Attività essenziali	Contingente minimo
Stato civile	Dichiarazioni di nascita e morte	n. 1
Elettorale (solo se periodo elettorale)	Adempimenti ex lege	n. 1
Polizia locale	Operatore in Centrale	n. 1 (per ogni turno)
	Pattuglia di pronto intervento	n. 2(per ogni turno)
Manutenzioni	Gruppo di pronto intervento	n. 2

Deve essere garantita la rotazione del personale dipendente coinvolto nella precettazione.

Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme contrattuali ed alla legge n. 146/1990 vigenti.

Art. 30

Gestione delle eccedenze di personale

La gestione di eventuali eccedenze di personale in servizio a tempo indeterminato presso l'Ente è operata con l'osservanza delle procedure e nel rispetto dei tempi previsti dall'art. 33 del D.Lgs. 165/2001. Nel caso di collocamento in disponibilità, trova applicazione la disciplina recata dall'art. 34 del decreto stesso.

Al fine di prevenire e scongiurare le situazioni di eccedenza, si conviene di porre particolare cura nella programmazione del fabbisogno di personale valutando attentamente, specie nei casi di attivazione di nuovi servizi ed applicazione del turn-over, la possibilità di ricorrere a soluzioni interne, sia mediante la valorizzazione di potenziali professionalità già presenti, sia attraverso mirate iniziative di qualificazione e riqualificazione professionale.

[Handwritten signatures and initials]

Prima della eventuale dichiarazione di eccedenza di personale andranno verificate tutte le esigenze organizzative dell'Ente e le procedure atte ad un diverso impiego del personale all'interno dell'Ente.

L'eventuale dichiarazione di eccedenza di personale comporta l'impossibilità, da parte dell'Ente, di assunzioni di personale di pari categoria, anche a tempo determinato, e l'impossibilità di conferire a terzi i servizi dove sono state rilevate le eccedenze.

E' necessario inoltre richiedere il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali.

Art. 31

Altre materie demandate alla contrattazione decentrata

L'Amministrazione si obbliga a fornire preventivamente alle OO.SS. e alla R.S.U., tutte le informazioni inerenti eventuali propositi di esternalizzazione di servizi, anche attraverso l'attivazione di appalti o convenzioni, o di trasferimenti di attività ad altri enti, aziende pubbliche o private anche sulla base di quanto previsto dall'art. 47 della legge 29.12.1990 n. 428.

Qualora per effetto di disposizioni legislative che prevedano il conferimento ad altri soggetti di funzioni e competenze precedentemente svolte dal Comune, sia necessario procedere al trasferimento del personale al nuovo ente titolare delle funzioni trasferite, l'Amministrazione si impegna parimenti ad applicare le norme e le procedure di garanzia previste dalla vigente normativa.

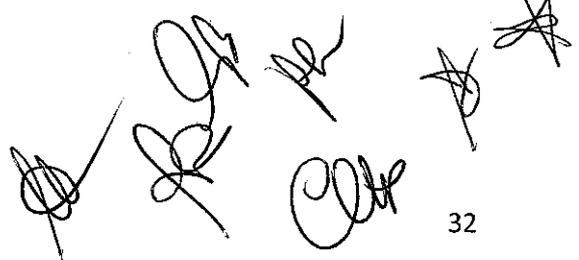
Art. 32

Disposizione finale

Per quanto non previsto dal presente CDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

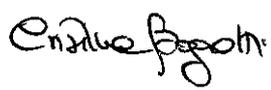
Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Per le parti si incontreranno entro il primo semestre del 2024 anche per la definizione degli aspetti di competenza sull'attribuzione del buono pasto.

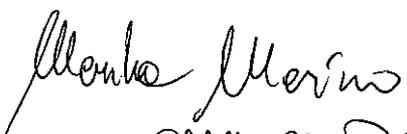
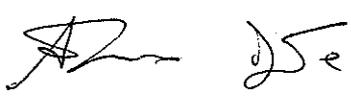


Letto dalle parti, questo lo ritengono conforme agli accordi raggiunti e lo sottoscrivono

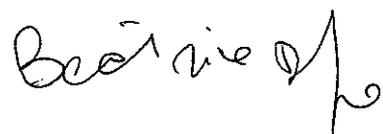
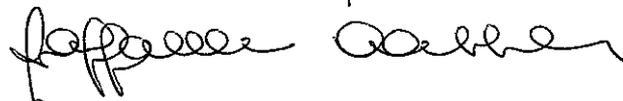
Per la delegazione trattante di parte pubblica:

- Dott.ssa Rosanna Tranchida 
- Dott. Rodolfo Nebuloni 
- Rag. Cristina Bagatti 

Per le OO.SS. Territoriali:

- Marika Marino FP CGIL 
- Mirella Palermo CISL FP dei Laghi 
- Antonio Durante UIL FPL 

Per le R.S.U.

- Di Rago Beatrice 
- Cassani Raffaella 
- Rolandi Lorella 

